

# РЕШЕНИЕ

№ 4503

гр. София, 05.07.2013 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, III КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,**  
в публично заседание на 28.06.2013 г. в следния състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: Десислава Корнезова**

**ЧЛЕНОВЕ: Галин Несторов**

**Красимира Желева**

при участието на секретаря Виктория Вълчанова и при участието на прокурора Ютеров, като разгледа дело номер **1927** по описа за **2013** година докладвано от съдия Красимира Желева, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208-228 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 63, ал. 1, изр. 2 от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба на процесуалния представител на директора на дирекция “Инспекция по труда” – С. срещу решение от 14.01.2013г. по НАХД № 133/2012г. на Софийския районен съд (СРС), Наказателно отделение (НО), 109-ти състав. С решението е отменено наказателно постановление (НП) № 22-2203308/02.08.2011г., издадено от директора на дирекция “Инспекция по труда”- С.. С НП на основание чл. 414, ал.1 от Кодекса на труда (КТ) на „ [фирма] е наложена имуществена санкция в размер на 1 500 (хиляда и петстотин) лв. за нарушение на чл.333,ал.1,т.2 от КТ. В касационната жалба се твърди, че атакуваното решение на СРС е неправилно, постановено в противоречие с материалния закон.

Касаторът навежда доводи, че въззивният съд неправилно е приел, че не е налице нарушение на материалния закон. При постановяване на решението съдът не е отчел фактът, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение Р. С. е била трудоустроена, поради което е ползвала закрилата на чл.333,ал.1,т.2 от Кт. За да прекрати трудовото правоотношение на работника/служителя, работодателя е длъжен да се осведоми, дали конкретния работник /служител ползва закрила по чл.33,ал.1 от КТ. По изложени съображение се иска да се отмени съдебното решение и вместо

него да се постанови друго с което да се да се потвърди изцяло НП, като законосъобразно и правилно. В с.з. , чрез проц.си представител поддържа жалбата и моли решението да бъде отменено.

Ответникът – редовно уведомен, се представлява от адв.Х..

Прокурорът намира, че касационната жалба е неоснователна, а решението следва да се остави в сила.

Административен съд София град, 3-ти касационен състав, след като се запозна с обжалваното решение и събраните по делото доказателства, съобрази доводите и становищата на страните и обсъди както наведените касационни основания, така и тези по чл. 218, ал. 2 от АПК, приема следното от фактическа и правна страна.

Касационната жалба е допустима, предвид обстоятелствата, че е подадена от активно легитимирано лице в законоустановения 14-дневен срок от съобщаването на обжалваното съдебно решение. Разгледана по същество, тя е основателна.

Въз основа на събрания доказателствен материал въззивният съд е приел за установено от фактическа страна, че при извършена проверка по спазване на трудовото законодателство и преглед на изискани документи в Дирекция „ИТ”-С., представени от „Ми-Рая 05” Е. е установено, че дружеството в качеството му на работодател е прекратил на 13.06.2011г. без предварително разрешение на ИТ трудовото правоотношение на Р. С.. За лицето е издадено ЕР № 1080-057 от 25.03.2011г. на ТЕЛК, от което е видно, че Р. С. е с 74% намалена работоспособност. До приключване на проверката на ИТ от работодателя не са представени доказателства да е искал разрешение от ИТ за прекратяване на трудовото правоотношение с Р. С.. Горната фактическа обстановка е приета за установена от въззивният съд въз основа на приетите като доказателства по делото АУАН, Заповед №2-00111 от 12.01.2010г. на ИД на Г., Протокол за извършена проверка на 07. и 11.07.2011г., Идентификационна карта на [фирма], Експертно решение № 1080-057 от 25.03.2011г., трудов договор от 01.01.2009г., Заповед № 02/13.06.2011г. и показанията на свидетелите М. Б., Б. П. и Р. С..

За да отмени НП въззивният съд се е позовал на показанията на св.П.-служител в Д. С., според които по време на проверката се е явило упълномощено лице от жалбоподателя, което заявило, че не се интересува от това, че Р. С. е с намалена работоспособност.

При така установената фактическа обстановка от правна страна въззивният съд е приел, че АУАН и НП са издадени от компетентен орган. Установено е , че АУАН съдържа реквизити по чл.42 от ЗАНН. Същият е надлежно предявен. Въззивният съд е приел, че съгласно чл.333,ал.1,т.2 от КТ, работодателят може да уволни само с предварително разрешение на ИТ за всеки отделен случай трудоустроен работник или служител. Според разпоредбата на чл.314 от КТ работник или служител, който поради болест или трудова злополука не може да изпълнява въз възложената му работа , но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата при облекчени условия, се трудоустроява на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи. Според въззивният съд, с оглед събраните доказателства не се установява Р. С. да е била трудоустроена от работодателя към момента на прекратяване на трудовото правоотношение. Според съда действително са налице основания за трудоустрояване на същата, но по делото не са събрани доказателства посоченото ЕР от 25.03.2011г. да е било известно на работодателя. По изложени съображения въззивният съд е приел,

че [фирма] не е било длъжно и не е предприело действия по трудоустрояване на С., с оглед на което същата не може да се ползва от защитата по чл.333,ал.1,т.2 от КТ. Така постановеното решение не е неправилно.

КТ урежда процедурата за законосъобразно уволнение на работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването. Съгласно чл. 333, ал. 1 от КТ работодателя може да уволни такова лице само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай. Следователно дейността на инспекцията е държавна дейност, която при уволнение в хипотезите на чл. 333, ал.1, т.2 и 3 КТ чл. 333, ал.1, т.2 и 3 КТ се състои в преценка дали уволнението, чието разрешение се иска, ще бъде социално справедливо. Тази преценка обаче не поражда правото на работодателя едностранно да прекрати трудовото правоотношение с работника или служителя. Това негово право е породено от осъществения факт - съкращаване на щата, намаляване обема на работата и т. н. Предварителното разрешение по чл. 333, ал.1 КТ е условие (изискване) за неговото законосъобразно упражняване.

В тази връзка настоящия касационен състав не възприема доводите на първоинстанционния съд, че липсата на доказателства за узнаване от работодателя за наличие на ЕР, води до липса на основание за запитване до Инспекцията по труда и по съществуването си не е нарушение на закона. Елементът на социална закрила на определени категории лица е изведен от законодателя като решаващ аргумент, с който работодателя би следвало да се съобразява при законосъобразното упражняване на предоставеното му от закона право на прекратяване на трудовото правоотношение. Издаденото НП е за нарушение именно на нормата на чл. 333 ал. 1, т.2. Налице е незаконосъобразно упражняване правото на прекратяване трудовото правоотношение с лице, ползващо се с особена социална закрила предвид наличие на тежко заболяване, при липсата на предварително издадено разрешение от инспекцията по труда. От представеното по делото експертно решение е видно, че лицето страда от полиартроза и е с 74% намалена трудоспособност.

Експертното решение е от 25.03.2010г., а съгласно чл.1,ал.3 от Наредбата за трудоустрояването териториалната експертна лекарска комисия (Националната експертна лекарска комисия) трудоустроява лица, на които определя 50 и над 50 на сто трайна намалена работоспособност или здравни противопоказания за изпълняване на възложената им работа.Следователно към момента на прекратяване на трудовото правоотношение лицето е било трудоустроено с ЕР на ТЕЛК, поради което и за работодателя е било налице задължение за искане на разрешение за уволнение от ИТ. Нарушението е безспорно установено от субективна и обективна страна.

Компетентен орган да наложи наказание в процесния случай е "Инспекция по труда". Разпоредбата на чл. 416 от КТ регламентира, че нарушенията на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи.

Предвид изложеното, съдът

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ решение на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 109 ти състав, от 14.01.2013г. по НАХД № 133, и вместо него постановява:

ПОТВЪРЖДАВА НП № 22-2203308/02.08.2011г., издадено от директора на дирекция "Инспекция по труда" – С., с което на [фирма] е наложена имуществена санкция на

основание чл.414,ал.1 от Кт в размер на 1500лв.  
Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ:1.

2.